

**ENTENTE RELATIVE À LA MODIFICATION DE L'ARTICLE 6 DES DISPOSITIONS
NATIONALES DE LA CONVENTION COLLECTIVE TEL QUE PRÉVU À LA LETTRE
D'ENTENTE NO 18**

INTERVENUE ENTRE

**LE COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DU SECTEUR DE LA SANTÉ ET DES
SERVICES SOCIAUX (CPNSSS)**

ET

LA FÉDÉRATION INTERPROFESSIONNELLE DE LA SANTÉ DU QUÉBEC - FIQ

LE 7 JUILLET 2025

- CONSIDÉRANT** la création de Santé Québec;
- CONSIDÉRANT** l'intégration de certains établissements de santé et de services sociaux à Santé Québec au 1^{er} décembre 2024;
- CONSIDÉRANT** la lettre d'entente no 18 – Relative à la mise à jour de certaines dispositions nationales en lien avec les libérations syndicales à la suite de la création de Santé Québec.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. La présente entente vise exclusivement à actualiser certains termes prévus à l'article 6 des dispositions nationales de la convention collective intervenue entre le Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux (CPNSSS) et la Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec (FIQ), le 15 décembre 2024, afin de refléter ceux utilisés pour identifier les établissements à la suite de la création de Santé Québec, le tout selon les modalités ci-après.
2. **Les tableaux des paragraphes 6.02 et 6.08 sont modifiés par le remplacement de « CISSS ou CIUSSS », partout où il se trouve, par :**

« Établissement territorial ».
3. **Le tableau du paragraphe 6.02 est modifié par le remplacement de « ne résultant pas d'une fusion en vertu de la Loi » par :**

« autre que territorial¹ ou établissement non intégré à Santé Québec² ».
4. **Le tableau du paragraphe 6.02 est modifié pour retirer les notes de bas de page 1 et 2.**
5. **Le tableau du paragraphe 6.02 est modifié pour y ajouter, après « Établissement autre que territorial », la note de bas de page 1 suivante :**

« Pour l'application de cette banque de libérations syndicales, le Centre intégré de santé et de services sociaux des Îles (CISSS des Îles) ainsi que le Centre régional de santé et de services sociaux de la Baie-James (CRSSS de la Baie-James) doivent être traités comme des établissements autres que territoriaux. »
6. **Le tableau du paragraphe 6.02 est modifié pour y ajouter, après « Santé Québec », la note de bas de page 2 suivante :**

« Les établissements non intégrés à Santé Québec visés sont les établissements privés conventionnés (EPC) ainsi que les établissements qui se situent sur les territoires visés aux articles 530.1 et 530.89 de la Loi sur les services de santé et les services sociaux pour les Inuits et les Naskapis (chapitre S-4.2) ou au territoire du Conseil cri de la santé et des services sociaux de la Baie-James (CCSSS de la Baie-James) institué en vertu de la Loi sur les services de santé et les services sociaux pour les autochtones cris (chapitre S-5). »

- 7. Le tableau du paragraphe 6.02 est modifié pour y ajouter, après « Santé Québec », la note de bas de page 3 suivante :**

« Aux fins de cet article, le terme « Établissement territorial » s'interprète au sens de la Loi sur la gouvernance du système de santé et de services sociaux (RLRQ c. G-1.021). ».

- 8. Le deuxième alinéa du paragraphe 6.02 est modifié par le remplacement de « centre intégré de santé et de services sociaux (CISSS) ou d'un centre intégré universitaire de santé et de services sociaux (CIUSSS) » par :**

« Établissement territorial ».

- 9. Le tableau du paragraphe 6.08 est modifié par le remplacement de « ne résultant pas d'une fusion en vertu de la Loi 10¹ » par :**

« autre que territorial¹ ou établissement non intégré à Santé Québec² ».

- 10. Le tableau du paragraphe 6.08 est modifié pour retirer la note de bas de page 1.**

- 11. Le tableau du paragraphe 6.08 est modifié pour y ajouter, après « Établissement autre que territorial », la note de bas de page 1 suivante :**

« Pour l'application de cette banque de libérations syndicales, le CISSS des Îles ainsi que le CRSSS de la Baie-James doivent être traités comme des établissements autres que territoriaux. »

- 12. Le tableau du paragraphe 6.08 est modifié pour y ajouter, après « Santé Québec », la note de bas de page 2 suivante :**

« Les établissements non intégrés à Santé Québec visés sont les établissements privés conventionnés (EPC) ainsi que les établissements qui se situent sur les territoires visés aux articles 530.1 et 530.89 de la Loi sur les services de santé et les services sociaux pour les Inuits et les Naskapis (chapitre S-4.2) ou au territoire du CCSSS de la Baie-James institué en vertu de la Loi sur les services de santé et les services sociaux pour les autochtones cris (chapitre S-5). »

- 13. Cette entente est un cas d'espèce et ne pourra être invoquée à titre de précédent sous aucun prétexte.**

La présente entente entre en vigueur à compter de la date de signature.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ, LE 7^e JOUR DU MOIS DE JUILLET 2025.

**LA FÉDÉRATION
INTERPROFESSIONNELLE DE LA
SANTÉ DU QUÉBEC - FIQ**

**LE COMITÉ PATRONAL DE
NÉGOCIATION DU SECTEUR DE LA
SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX
(CPNSSS)**

Signé par :

Nathalie Lévesque

980A1E0E1617435

**Nathalie Lévesque
Vice-présidente et co-responsable
Secteur relations de travail,
juridique et recherche**

Signed by:

Julien Biron

2E29EE7D963B4E2

**Julien Biron
Porte-parole**

Signé par :

Pascal Beaulieu

1E05B9572C664B4

**Pascal Beaulieu
Vice-président et co-responsable
Secteur relations de travail,
juridique et recherche**

DocuSigned by:

sophie Allard

5E82ACDE913646F

**Sophie Allard
Directrice des négociations**

Annexe 1

Texte amendé de l'article 6 des dispositions nationales

ARTICLE 6

LIBÉRATION POUR ACTIVITÉS SYNDICALES

6.01 Dans les trente (30) jours de l'entrée en vigueur de la présente convention collective, le Syndicat fournit à l'Employeur la liste de ses représentantes locales.

Le Syndicat fournit à l'Employeur la liste de ses déléguées dans les dix (10) jours de leur nomination ou élection.

Toute modification aux listes prévues ci-dessus est communiquée à l'Employeur dans les dix (10) jours de la modification.

6.02 Les jours de libérations accordés pour toutes activités syndicales internes, à l'exception de celles prévues aux paragraphes 6.04, 6.06, 6.14 et 6.16, sont puisés à même la banque annuelle de libérations établie en proportion du nombre de salariées comprises dans l'unité de négociation :

Nombre de jours de libération avec solde par année			
Nombre de salariées dans l'unité au 1 ^{er} janvier de chaque année	Établissement ne résultant pas d'une fusion autre que territorial ¹ en vertu de la Loi ^{1, 2} ou établissement	CISSS ou CIUSSS Établissement territorial ³ dont la distance entre les deux (2) installations les plus éloignées est de moins de 240 km	Établissement territorial CISSS ou CIUSSS dont la distance entre les deux (2) installations les plus éloignées est de 240 km et plus

1 Pour l'application de cette banque de libérations syndicales, le Centre intégré de santé et de services sociaux des Îles ainsi que le Centre régional de santé et de services sociaux de la Baie-James doivent être traités comme des établissements autres que territoriaux.

1: Loi modifiant l'organisation et la gouvernance du réseau de la santé et des services sociaux notamment par l'abolition des agences régionales, RLRQ, c. O-7.2 (Loi 10).

2: Incluant le Centre intégré de santé et de services sociaux des Îles

3 Aux fins de cet article, le terme « Établissement territorial » s'interprète au sens de la Loi sur la gouvernance du système de santé et de services sociaux (RLRQ c. G-1.021).

	non intégré à Santé Québec ²		
50 - 100	50	125	145
101 - 200	95	225	245
201 - 300	125	305	325
301 - 500	155	375	405
501 - 750	180	415	465
751 - 1 000	230	520	590
1 001 - 1 250	255	570	640
1 251 - 1 500	280	635	715
1 501 - 1 750	310	705	800
1 751 - 2 000	340	780	880
2 001 - 2 250	365	810	955
2 251 - 2 500	380	880	1 010
2 501 - 2 750	385	915	1 040
2 751 - 3 000	390	920	1 045
3 001 - 3 250	395	925	1 050
3 251 - 3 500	400	935	1 065
3 501 - 3 750	405	955	1 085
3 751 - 4 000	410	980	1 105
4 001 et plus	415	1 020	1 140

La distance entre les deux (2) installations les plus éloignées d'un ~~établissement territorial centre intégré de santé et de services sociaux (CISSS)~~ ou d'un ~~centre intégré universitaire de santé et de services sociaux (CIUSSS)~~ se calcule par voie routière, à l'intérieur du territoire couvert par l'établissement.

Ces jours de libérations sont accordés sans perte de salaire pour les salariées visées. La demande de libération doit indiquer le nom de la ou des salariées visées, la nature et la durée de l'activité syndicale.

6.03 Dans le cas où l'unité de négociation compte moins de cinquante (50) salariées, une représentante locale du Syndicat peut être libérée sans perte de salaire après demande au directeur du personnel ou à son représentant.

6.04 Les représentantes du Syndicat peuvent rencontrer les autorités de l'établissement sur rendez-vous sans perte de salaire pour celles-ci.

² Les établissements non intégrés à Santé Québec visés sont les établissements privés conventionnés (EPC) ainsi que les établissements qui se situent sur les territoires visés aux articles 530.1 et 530.89 de la Loi sur les services de santé et les services sociaux pour les Inuits et les Naskapis ([chapitre S-4.2](#)) ou au territoire du Conseil cri de la santé et des services sociaux de la Baie James institué en vertu de la Loi sur les services de santé et les services sociaux pour les autochtones cris ([chapitre S-5](#)).

6.05 Les représentantes du Syndicat peuvent, y compris durant les heures de travail, rencontrer des salariées de l'établissement dans les cas de griefs à discuter ou d'enquêtes concernant les conditions de travail. Les représentantes du Syndicat et les salariées concernées ne subissent alors aucune perte de salaire.

La représentante extérieure du Syndicat peut rencontrer à l'établissement, dans un endroit réservé à cette fin ou à tout autre endroit convenu, durant les heures de travail, toute salariée sans perte de salaire pour celle-ci.

Les demandes de libérations prévues au présent paragraphe doivent être faites au directeur du personnel ou à son représentant au moins cinq (5) jours à l'avance. Les jours utilisés pour ces libérations sont puisés, au choix du Syndicat, à même la banque de libérations pour activités syndicales internes prévue au paragraphe 6.02 ou à celle pour les activités syndicales externes prévues au paragraphe 6.08.

6.06 Lors des séances d'arbitrage, la représentante du Syndicat, l'intéressée et les témoins sont libérés sans perte de salaire.

Toutefois, les témoins ne quittent leur travail que pour le temps jugé nécessaire par l'arbitre.

Dans les cas de griefs collectifs, le groupe est représenté par une personne mandatée par le Syndicat.

6.07 Après épuisement du nombre de jours de libération pour activités syndicales internes fixé sur la base du nombre de salariées visées conformément au paragraphe 6.02, les salariées identifiées sont libérées avec solde, sous réserve du remboursement par le Syndicat du salaire et des bénéfices marginaux.

6.08 Les jours de libérations accordés pour toutes activités syndicales externes, à l'exception de celles prévues aux paragraphes 6.10 et 6.16, sont puisés à même la banque annuelle de libérations établie en proportion du nombre de salariées comprises dans l'unité de négociation :

Nombre de jours de libération avec solde par année		
Nombre de salariées dans l'unité au 1 ^{er} janvier de chaque année	Établissement autre que territorial ¹ ou	CISSS ou
	établissement non intégré à Santé Québec ² ne résultant	CIUSSS Établissement territorial

1 ~~Incluant le Centre intégré de santé et de services sociaux des Îles~~ Pour l'application de cette banque de libérations syndicales, le Centre intégré de santé et de services sociaux des Îles ainsi que le Centre régional de santé et de services sociaux de la Baie-James doivent être traités comme des établissements autres que territoriaux.

2 Les établissements non intégrés à Santé Québec visés sont les établissements privés conventionnés (EPC) ainsi que les établissements qui se situent sur les territoires visés aux articles 530.1 et 530.89 de la Loi sur les

	pas d'une fusion en vertu de la Loi 10	
1 - 50	20	50
51 - 100	30	80
101 - 200	35	95
201 - 300	45	135
301 - 500	60	180
501 - 750	70	210
751 - 1 000	80	245
1 001 - 1 250	85	260
1 251 - 1 500	90	280
1 501 - 1 750	95	300
1 751 - 2 000	105	320
2 001 - 2 250	110	330
2 251 - 2 500	115	345
2 501 - 2 750	120	355
2 751 - 3 000	125	365
3 001 - 3 250	130	370
3 251 - 3 500	135	375
3 501 - 3 750	140	385
3 751 - 4 000	145	400
4 001 et plus	150	420

Ces jours de libérations sont accordés sans perte de salaire pour les salariées visées. La libération est accordée à la suite d'une demande écrite du Syndicat à l'Employeur faite au moins dix (10) jours à l'avance. Cette demande doit indiquer le nom de la ou des salariées, la nature, la durée et le lieu de l'activité syndicale.

6.09 Aux fins d'application des paragraphes 6.02 et 6.08, le nombre de salariées comprises dans l'unité de négociation est celui du 1^{er} janvier de chaque année.

6.10 Dans le cas d'un Syndicat régional ou à sections, la vice-présidente, la secrétaire, la trésorière et chaque administratrice peuvent, pour s'occuper d'activités syndicales à l'extérieur de l'établissement, être libérées, sans perte de salaire, pour un nombre de jours n'excédant pas par année, douze (12) jours pour la vice-présidente, dix (10) jours pour la secrétaire, neuf (9) jours pour la trésorière et cinq (5) jours pour chaque administratrice ou membre du Conseil d'administration ou l'équivalent.

services de santé et les services sociaux pour les Inuits et les Naskapis (chapitre S-4.2) ou au territoire du Conseil cri de la santé et des services sociaux de la Baie James institué en vertu de la Loi sur les services de santé et les services sociaux pour les autochtones cris (chapitre S-5).

Le nombre de jours de libération ne peut excéder le nombre total prévu pour chacune des fonctions énumérées ci-haut. La vice-présidente, la secrétaire, la trésorière et les administratrices doivent alors donner leur avis de dix (10) jours à l'Employeur.

Cet avis de dix (10) jours doit indiquer la nature, la durée et le lieu de cette activité syndicale.

Cependant, dans des circonstances exceptionnelles et pour raisons valables soumises à l'Employeur et dont la preuve incombe au Syndicat, l'avis écrit ci-dessus prévu peut être donné moins de dix (10) jours à l'avance.

6.11 Après épuisement du nombre de jours de libérations fixé pour les activités syndicales externes, les représentantes locales et administratrices du Syndicat ou de la Fédération sont libérées avec solde, sous réserve du remboursement, par le Syndicat ou la Fédération, du salaire et des bénéfices marginaux. À cette fin, le Syndicat transmet par écrit au représentant de l'Employeur, au moins dix (10) jours à l'avance, le nom de la ou des personne(s) pour qui la libération est demandée, ainsi que la nature, la durée et le lieu de cette activité syndicale.

6.12 Cependant, dans des circonstances exceptionnelles et pour des raisons valables soumises à l'Employeur et dont la preuve incombe au Syndicat, la demande écrite prévue aux paragraphes 6.08 et 6.11 peut être faite moins de dix (10) jours à l'avance.

6.13 Pour ces dites libérations, les horaires de travail des salariées ne sont en aucune façon modifiés à moins d'entente entre les parties.

6.14 Libérations aux fins de négociation locale et d'arrangements locaux

Aux fins d'assister aux séances d'arrangements locaux et de négociation locale, l'Employeur libère, sans perte de salaire, les salariées désignées par le Syndicat.

Le nombre de salariées libérées est fixé comme suit, en fonction du nombre de salariées comprises dans l'unité de négociation le 1^{er} janvier de chaque année :

Nombre de salariées de l'unité de négociation	Nombre de salariées libérées
1 à 250	2
251 à 1000	3
1001 et plus	4

Aux fins de la préparation des séances d'arrangements locaux et de négociation locale, les parties peuvent, par arrangement local, convenir de libérations de salariées.

6.15 Congé sans solde pour agir comme représentante syndicale à plein temps

La salariée peut obtenir un congé sans solde pour travailler à plein temps comme représentante syndicale. Le Syndicat ou la Fédération doit demander par écrit, au moins trente (30) jours à l'avance, un tel congé et fournir à l'Employeur les détails concernant la nature et la durée probable de son absence.

1. Durée

S'il s'agit d'une fonction non élective, le congé sans solde est d'une durée maximum de deux (2) ans. Si elle ne revient pas au travail à l'intérieur de ce délai, elle est considérée avoir abandonné volontairement son emploi à compter de la date de son départ de l'établissement. Dans le cas d'une fonction élective, le congé sans solde est renouvelable automatiquement d'année en année, en autant que la salariée continue d'occuper une fonction élective. Pendant une telle absence, le poste de la salariée en congé sans solde n'est pas affiché et est considéré comme un poste temporairement dépourvu de sa titulaire.

2. Retour

La salariée doit, trente (30) jours avant l'expiration de son congé, aviser l'Employeur de son retour en service, à défaut de quoi, elle est réputée avoir abandonné volontairement son emploi à partir de la date de son départ de l'établissement.

3. Ancienneté

Pendant cette période, la salariée conserve et accumule son ancienneté.

4. Congé annuel

L'Employeur, remet à la salariée intéressée l'indemnité correspondant aux jours de vacances accumulés jusqu'à la date de son départ pour agir comme représentante syndicale.

5. Congés de maladie

Les congés de maladie accumulés au moment du début du congé sans solde sont portés au crédit de la salariée et ne peuvent être monnayés, sauf ceux monnayés annuellement en vertu du régime d'assurance salaire.

Cependant, si la salariée met fin à son emploi ou si, à l'expiration de son congé sans solde, elle ne revient pas chez l'Employeur, tous les congés de maladie peuvent être monnayés au taux existant au moment du début du congé sans solde de la salariée et selon le quantum et les modalités apparaissant dans la convention collective en vigueur au moment du début du congé sans solde de la salariée.

6. Régime de retraite

La salariée, durant son congé sans solde, ne subit aucun préjudice relatif à son fonds de pension si elle revient au travail à l'intérieur de la période autorisée. Dans ce cas, la salariée reprend son régime de retraite tel qu'elle l'avait laissé au début de son congé, le tout demeurant sujet aux stipulations de la Loi sur le régime de retraite du personnel employé du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) (RLRQ, c. R-10).

7. Assurance collective

La salariée n'a plus droit au régime d'assurance collective durant son congé sans solde. À son retour, elle peut être réadmise au plan. Cependant et sous réserve des dispositions du paragraphe 23.15, sa participation au régime de base d'assurance maladie est obligatoire et elle doit payer seule toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet.

La salariée peut maintenir sa participation aux autres régimes d'assurance collective en payant seule toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet, le tout sujet aux clauses et stipulations du contrat d'assurance en vigueur.

8. Droit de postuler

La salariée peut poser sa candidature à un poste et l'obtenir conformément aux dispositions de la convention collective à la condition qu'elle puisse entrer en fonction dans les trente (30) jours de sa nomination.

9. Exclusion

Durant ce congé sans solde, la salariée ne peut se prévaloir d'aucune disposition de la convention collective sauf dans la mesure expressément prévue au présent paragraphe et sous réserve de son droit de réclamer des bénéfices acquis antérieurement.

10. Modalités de retour

La salariée peut reprendre son poste chez l'Employeur dans la mesure où tel poste existe encore et pourvu qu'elle avise l'Employeur au moins trente (30) jours à l'avance et qu'elle n'ait pas abandonné son travail au Syndicat ou à la Fédération pour un autre Employeur.

Toutefois, si le poste que la salariée détenait au moment de son départ n'est plus disponible, elle pourra se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue à l'article 14.

À défaut d'utiliser lesdits mécanismes, la salariée est réputée avoir démissionné.

6.16 Une salariée qui est membre d'un comité conjoint et/ou paritaire formé d'une part, de représentants désignés par le gouvernement et/ou l'Employeur et d'autre part, par des représentantes désignées par le Syndicat ou une salariée convoquée par le comité a le droit

de s'absenter sans perte de salaire pour participer aux séances de ce comité ou pour effectuer un travail requis par ce comité.

6.17 Aux fins d'application du présent article, la salariée libérée de son travail sans perte de salaire reçoit une rémunération équivalant à celle qu'elle recevrait si elle était au travail.

6.18 La salariée à temps partiel qui bénéficie de libérations syndicales avec solde voit celles-ci considérées aux fins d'établir sa prestation d'assurance salaire ainsi que les indemnités prévues au chapitre des droits parentaux et, s'il y a lieu, son indemnité de mise à pied en sécurité d'emploi.

6.19 La période de référence aux fins d'application des quanta de libérations est du 1^{er} avril au 31 mars.

6.20 Les libérations syndicales sont accordées en autant que l'Employeur, en l'absence de la salariée, puisse assurer la continuité des activités du centre d'activités. Les libérations pour activités syndicales internes sont accordées en fonction de ce même critère sauf pour les libérations qui sont convenues au moins dix (10) jours à l'avance.

6.21 Aux fins d'activités syndicales, l'Employeur met à la disposition du Syndicat un local syndical aménagé. L'aménagement du local syndical comprend : table ou pupitre, chaises, classeurs avec clefs et téléphone.

Sa localisation ainsi que les jours d'exclusivité de son utilisation sont convenus par arrangement au niveau local.

La possibilité de mettre à la disposition du Syndicat plus d'un local syndical dans l'établissement peut faire l'objet d'un arrangement local.

6.22 Comité de relations de travail

Dans les soixante (60) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, les parties locales mettent sur pied un comité de relations de travail. La composition, le rôle et le fonctionnement du comité sont déterminés par arrangement au niveau local.